

Original article
УДК 316.344.24(571.62)
<https://elibrary.ru/YNRNAN>

Social Representations of the Khabarovsk Territory Youth About the Prestige of Professions

Petr E. Perepechai

Found for the support of scientific and technical activities of the Khabarovsk territory;
Far Eastern State Academy of Physical Culture, Khabarovsk, Russia
mr.perepechai@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0001-8276-4615>

Abstract. *The article is devoted to the study of social ideas of youth of the Khabarovsk territory about the prestige of professions as an integral status construction set. Based on a mass survey, the key determinants of prestige (economic expectations, public recognition, career prospects, working conditions, symbolic capital) are reconstructed, their relationships with the criteria of «good workplace,» educational trajectories and migration intentions are analyzed. Territorial specifics of prestigious hierarchies in the urban, regional and rural environment and its correlation with the peculiarities of the regional labor market are considered. In conclusion, directions for improving the career guidance and information infrastructure, mechanisms for coordinating educational choice for young people with the economy needs, as well as the social regulation measures aimed at reducing imbalances and strengthening the potential for securing young professionals in the region are offered.*

Keywords: *prestige of professions, youth, social stratification, labor market, territorial differences, migration intentions, the Khabarovsk territory, non-parametric methods*

For citation: Perepechai, P. E. (2025) Social Representations of the Khabarovsk Territory Youth About the Prestige of Professions. *Power and Administration in the East of Russia*, no. 3 (112), pp. 133–141. EDN: YNRNAN

Научная статья

Социальные представления молодёжи Хабаровского края о престижности профессий

Петр Эдуардович Перепечай

НО «Фонд поддержки научной и научно-технической деятельности Хабаровского края»;
Дальневосточная государственная академия физической культуры, Хабаровск, Россия.
mr.perepechai@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0001-8276-4615>

Аннотация. *Статья посвящена исследованию социальных представлений молодёжи Хабаровского края о престижности профессий как интегрального статусного конструкта. На основе массового опроса реконструируются ключевые детерминанты престижа (экономические ожидания, общественное признание, карьерные перспективы, условия труда, символический капитал), анализируются их взаимосвязи с критериями «хорошего рабочего места», образовательными траекториями и миграционными намерениями. Рассматривается территориальная специфика престижных иерархий в городской, районной и сельской среде и её соотнесённость с особенностями регионального рынка труда. В заключении предложены направления совершенствования профориентационной и информационной инфраструктуры, механизмы согласования образовательных выборов молодёжи с потребностями*

экономики, а также меры социальной регуляции, направленные на снижение дисбалансов и укрепление потенциала закрепления молодых специалистов в регионе.

Ключевые слова: престиж профессий, молодёжь, социальная стратификация, рынок труда, территориальные различия, миграционные намерения, Хабаровский край, непараметрические методы

Для цитирования: Перепечай, П. Э. Социальные представления молодёжи Хабаровского края о престижности профессий // Власть и управление на Востоке России. 2025. № 3 (112). С. 133–141. EDN: YNRNAN

Введение

Современные трансформации занятости и ускорение технологических изменений усиливают роль символических механизмов, через которые общество распределяет признание между профессиональными группами. Для молодёжных когорт особое значение приобретают социальные представления о престижности профессий, направляющие образовательные выборы и ранние трудовые стратегии, а также формирующие ожидания относительно «хорошего рабочего места» [Вебер, 2016; Бурдье, 2002]. В такой оптике престиж выступает интегральным статусным конструктом, соединяющим экономические и культурные параметры иерархий.

Хабаровский край представляет собой периферийный, сложный рынок труда, сочетающий промышленно-транспортное ядро и значимый сектор социальной инфраструктуры. Его удалённость и центро-периферийные обмены усиливают специфику локальных статусных кодов и каналов профессионализации [Перепечай, 2023; Шкаратан, 2012].

Актуальность исследования заключается в выявлении содержания и детерминант престижности в молодёжной среде региона, описании, каким образом критерии престижа (ожидаемый доход и стабильность, общественное признание, карьерные перспективы, условия и безопасность труда, символический капитал) сопрягаются с учебными траекториями и миграционными намерениями. Исследовательская новизна состоит в фокусе на интересубъективных оценках как регуляторах локальной стратификации и мобильности.

Практическая значимость определяется возможностью калибровки профориентационных и информационных

инструментов, ориентированных на снижение дисбалансов на рынке труда и на укрепление потенциала закрепления молодых специалистов в крае. Полученные результаты релевантны для сравнительных исследований регионов со сходной структурой экономики и вызовами.

Методологические подходы и методы исследования

Исследование опирается на междисциплинарную рамку, объединяющую классические теории социальной стратификации, подход социальных представлений и инструменты анализа региональных рынков труда. Отправной точкой является многомерная концепция стратификации Питирима Сорокина, в которой престиж профессий трактуется как элемент статусного порядка и канал структурированной мобильности молодёжи между полями образования и занятости [Сорокин, 2005]. Для разведения экономического положения, статуса и власти используется веберовская типология классов, статусных групп и партий как автономных измерений социального пространства [Вебер, 2016].

Теоретическая логика включает функционалистскую дискуссию о стратификации как механизме распределения «важных» ролей: престижные позиции вознаграждаются выше вследствие дефицита компетенций и затрат их приобретения [Davis, Moore, 1945]. Критическая традиция подчёркивает конфликты интересов, институциональные барьеры и асимметричный доступ к капиталам, деформирующие критерии «заслуженной» престижности [Tumin, 1953; Dahrendorf, 1959]. Такое сочетание оптик предотвращает натурализацию локальных иерархий и позволяет выявлять точки их изменения в зависимости от институционального

контекста региона.

Для объяснения устойчивости и трансформации иерархий применяются идеи символического и социального капиталов: символический капитал закрепляет репутацию профессии в глазах общества и работодателей, социальный капитал снижает издержки доступа за счёт сетей доверия и обмена [Бурдьё, 2002; Coleman, 1988]. Поскольку предметом выступают именно массовые «картины мира», вводится подход социальных представлений Сержа Московичи, трактующий здравый смысл как коллективно производимое знание, нормализующее оценочные схемы и повседневные классификации «престижных» и «непрестижных» занятий [Moscovici, 1984].

Операционализация понятия «престиж профессии» опирается на международную традицию статусных индексов и сопоставимые ранжирования. Используются наработки по SEI¹, SIOPS² и ISEI³ с локальной калибровкой под специфику дальневосточного рынка труда [Duncan, 1961; Treiman, 1977; Ganzeboom, Treiman, 1996; Hauser, Warren, 1997]. Для увязки оценок и экономических стимулов привлекаются теории человеческого капитала, рыночного сигналинга и конкуренции за рабочие места, что позволяет различать источники дохода и источники признания и фиксировать расхождения между оплатой труда и репутацией профессий [Becker, 1993; Spence, 1973; Thurow, 1979].

Эмпирический дизайн реализует смешанный подход. Количественный блок основан на стандартизированном анкетировании молодёжи Хабаровского края: старшие школьники, обучающиеся колледжей, студенты вузов, молодые работники. Инструментарий включает батарею детерминант престижности (уро-

вень дохода, общественное признание, безопасность и условия труда, статусные привилегии, карьерные перспективы), ранжирование профессиональных групп по критериям «престиж», «полезность», «желаемость», а также индикаторы образовательных и миграционных намерений. Конструирование шкал, формулировки вопросов и процедуры полевого контроля валидируются с опорой на стандарты опросных исследований и принципы измерения в социологии [Fowler, 2014; Толстова, 1998].

Качественный блок представлен полуструктурированными интервью и фокус-группами, сформированными по гомогенным основаниям (уровень образования, тип поселения, профиль подготовки). Интервью реконструируют «языки описания» престижа, роли значимых взрослых, медийные источники и кейсы локальных карьер. Фокус-группы позволяют выявлять коллективные критерии легитимации оценок, различия по полу и месту жительства и пороговые представления о «правильной» престижной траектории [Morgan, 1997]. Аналитическая обработка сочетает тематическое кодирование и сопоставление с количественными профилями для триангуляции выводов.

Контекстуальный слой строится на официальной статистике и институциональных источниках: структура занятости и заработной платы по отраслям, динамика вакансий и кадрового дефицита, параметры образовательной инфраструктуры и региональные программы развития⁴. Для интерпретации «нормативной карты» престижа привлекаются мониторинги общественного мнения, фиксирующие общероссийские рейтинги престижных и доходных профессий⁵. Региональная идентичность и пространственная специ-

¹ SEI – Socioeconomic Index of Occupational Status: индекс социально-экономического статуса профессий, агрегирующий доход и образование работников.

² SIOPS – Standard International Occupational Prestige Scale: международная шкала престижа профессий, основанная на опросных оценках общественного статуса.

³ ISEI – International Socio-Economic Index of Occupational Status: индекс, связывающий образование, профессиональный статус и доход, обеспечивающий международную сопоставимость.

⁴ Хабаровскстат (ТО Росстата по Хабаровскому краю). Списочная численность работников и потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест на 31 октября 2024 г. Хабаровск: Хабаровскстат, 2025. URL: <https://27.rosstat.gov.ru/folder/25721> (дата обращения: 23.05.2025).

⁵ ВЦИОМ. Наиболее престижные и доходные профессии: мониторинг: пресс-выпуски и обзоры. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/naibolee-prestizhnye-i-dokhodnye-professii-monitoring> (дата обращения: 15.07.2025).

фика учитываются через рамку исследования идентичности и территориального позиционирования [Paasi, 2013], а институциональные условия рынка труда – через аналитические обзоры по занятости и оплате труда [Капелюшников, 2023].

Стратегия выборки направлена на репрезентацию молодёжи края: используется стратифицированный отбор по типу поселения и уровню образования с квотами по полу и возрасту. Постстратификационные веса корректируют структуру массива. Проверяются надёжность шкал и устойчивость ранжирований, применяются непараметрические критерии согласованности, регрессионные модели для тестирования детерминант престижности и кластерные процедуры, выявляющие типологии представлений.

Этические регламенты включают информированное согласие, право на отказ, анонимизацию и минимизацию рисков стигматизации «непрестижных» занятий. Ограничения фиксируются заранее: поперечный срез, зависимость от самоотчётов, эффекты социальной желательности и медийной повестки, а также сезонность спроса на рынке труда. Они компенсируются треугольной историчностью, сопоставлением с объективированными контекстами и проверкой альтернативных спецификаций.

Предложенная методологическая конфигурация позволяет связать социальные представления молодёжи о престижности профессий с их образовательными и миграционными решениями. Сопоставляя престиж профессий с престижем конкретных рабочих мест (репутация работодателя, прозрачность карьерных лестниц, наличие наставничества), мы уточняем механизмы удержания молодых специалистов в регионе и выделяем зоны политики, где символические стимулы согласуются с институциональными возможностями [Климов, 2005; Радаев, 2003].

Результаты исследования

Эмпирическая база исследования охватывает 1977 респондентов молодёжного возраста Хабаровского края и три территориальные подвыборки: Хабаровск (N=1140), сельская местность (N=642) и районные центры (N=195). Полученный массив позволяет реконструировать престиж профессии как интегральный статус, в котором экономические ожидания, ка-

рьерные перспективы, институционально-трудовые условия, символические маркеры и общественная значимость образуют согласованную систему. Проверка конвергентной валидности с помощью ранговых корреляций Спирмена показала, что выбранные индикаторы «ядра» престижности согласованно связаны с практическими критериями «хорошего рабочего места», что задаёт надёжную основу для интерпретации.

В оценках молодёжи Хабаровского края лидируют «востребованность на рынке труда» (63,3%) и «высокий уровень оплаты» (61,6%). Эти два основания образуют устойчивый экономико-функциональный «каркас» престижности. Третьим по значимости выступает «возможность карьерного роста» (50,3%), фиксирующая инвестиционную логику выбора профессии и ожидание вознаграждения в динамике жизненного пути. Нормативно-символический слой представлен «уважением со стороны общества» (38,7%) и «значимостью профессии для региона» (36,6%). Содержательно-деятельностный мотив «интересный вид деятельности» набирает 25,9% и дополняет экономико-карьерный блок, а не конкурирует с ним. Доля неопределённости невелика: вариант «трудно сказать» выбрали 6,6% респондентов.

При общей стабильности ТОП-3 детерминант фиксируются умеренные смещения акцентов. В Хабаровске чаще подчёркивается «высокая оплата» (64,0% против 56,1% в сельской местности), что соотносится с более конкурентной городской средой труда и большим разнообразием высокодоходных ниш. В сельской местности несколько выше доля выбора «интересной работы» (27,4% против 24,4% в городе), а в наборе критериев «хорошего места» заметнее «близость к дому» и «простота труда». Районные центры по профилю детерминант ближе к городской конфигурации, однако сильнее «слышат» запрос на инженерно-инфраструктурные траектории.

На основе матрицы ранговых корреляций Спирмена между бинарно закодированными выборами респондентов выявленные связки между основаниями престижности и практическими критериями выбора работы подтверждают «переводимость» ценностных установок в поведение. Выбор «высокой оплаты» как основа-

ния престижа положительно сопряжён с критерием «большая зарплата» при оценке «хорошего места» ($\rho^6 = 0,328$; $p^7 < 0,01$) и, хотя и слабее, с ориентацией на карьерный рост ($\rho = 0,129$; $p < 0,01$) и «комфортные условия» ($\rho = 0,095$; $p < 0,01$). Детерминанта «возможность карьерного роста» коррелирует с ожиданием высокой зарплаты ($\rho = 0,129$; $p < 0,01$) и с содержательной привлекательностью труда. Норматив «значимость для региона» положительно связан с выбором «комфортных условий» ($\rho = 0,122$; $p < 0,01$) и установкой «чтобы работа нравилась» ($\rho = 0,099$; $p < 0,01$), что свидетельствует: общественно полезная деятельность мыслится как институционально защищённая, качественно организованная занятость. Содержательно-деятельностный мотив («интересный вид деятельности») закономерно сопряжён с одноимённым критерием выбора работы ($\rho = 0,158$; $p < 0,01$). Одновременно «близость к дому» образует устойчивые отрицательные связи с «большой зарплатой» ($\rho = -0,125$; $p < 0,01$), «комфортом» ($\rho = -0,094$; $p < 0,01$) и «интересной работой» ($\rho = -0,073$; $p < 0,01$), тем самым структурируя альтернативный, «локально-адаптивный» режим ожиданий.

В личных ТОП-3 устойчиво доминируют ИТ-специалист (48,6% включений), врач (32,4%) и бизнесмен/предприниматель (31,9%). Во «второй линии» располагаются адвокат (22,1%) и директор/руководитель (19,2%); далее следуют военный (18,4%), нефтяник (17,1%), пожарный/МЧС (16,7%), блогер (13,5%) и инженер (11,3%). Конфигурация одновременно «рыночна» (акцент на высокие доходы, быстрые карьерные траектории, престиж работодателя) и «социальна» (сохранение высокого статуса медицинских и силовых ролей). Такая двойственность согласуется с профильными детерминантами: экономико-карьерный блок сопрягается со статусно-символическими

ожиданиями и требованиями к качеству трудовой среды.

Непараметрические сравнения (Н Краскела–Уоллиса⁸, $\alpha=0,01$) фиксируют, что общий набор престижных статусов «собирается» в разные композиции в зависимости от типа поселения. В Хабаровске сильнее выражены управленческо-рыночные позиции: ИТ-специалист (51,6%), бизнесмен/предприниматель (34,6%), директор (21,7%), адвокат (21,2%); в десятке замечен «депутат» (16,5%). В сельской местности ядро смещается к общественно значимым и силовым ролям: помимо ИТ (43,9%) высоки доли «врача» (32,9%), «военного» (22,0%), «пожарного/МЧС» (19,5%); присутствует «нефтяник» (16,4%), а в нижней части десятки — «косметолог» (12,0%) как маркер локально востребованных сервисов. В районных центрах технологическая компонента усиливается: при сопоставимых долях ИТ (47,2%) и врача (33,8%) выше представление инженерно-индустриального спектра (инженер – 16,9%; нефтяник – 17,4%; директор – 16,4%). Значимые различия фиксируются как по позициям, «пересобирающим» локальные ядра (ИТ-специалист, бизнесмен, военный, директор, железнодорожник, инженер, косметолог, учитель, музыкант, повар), так и по оценкам общественной пользы (сфера услуг, военная служба, госслужба, инженерия).

Корреляционная структура совместного включения профессий в личные ТОП-3 выявляет несколько устойчивых «семейств» статусов. Экономико-административный блок (банкир – бухгалтер – менеджер – директор) формирует ядро офисно-корпоративного престижа. Внутри него наблюдаются тесные связи «менеджер – маркетолог» и «менеджер – бухгалтер», что отражает целостную нормативную фигуру управленца, владеющего координацией, коммуникациями и финансовым контролем. К этому ядру примыкает креативно-

⁶ ρ (ρ_0) – коэффициент ранговой корреляции Спирмена, измеряет силу и направление монотонной связи между признаками (от -1 до $+1$; знак показывает направление, модуль – силу связи).

⁷ p – достигнутый уровень статистической значимости (p -value); $p < 0,01$ означает, что вероятность получить такую или более сильную связь случайно меньше 1 %. Пример чтения: « $\rho = 0,328$; $p < 0,01$ » – положительная статистически значимая связь умеренной силы; « $\rho = -0,125$; $p < 0,01$ » – значимая отрицательная связь. В опросных данных с бинарной кодировкой значений ρ порядка 0,05–0,20 обычно трактуются как слабые, но интерпретируемые эффекты.

⁸ Н-критерий Краскела–Уоллиса — непараметрический тест для сравнения ≥ 3 независимых групп при порядковых или ненормально распределённых данных. Он ранжирует все наблюдения и сравнивает суммы рангов между группами.

медийный контур (дизайнер, актёр, музыкант, журналист, блогер, маркетолог, переводчик), демонстрирующий рыночную капитализацию культурного и коммуникационного капитала; «бьюти-сервис» (косметолог, парикмахер, повар) плотно прилегает к нему и к офисному сегменту, задавая клиентоориентированное поле престижа. На противоположном полюсе расположен «гражданско-заботный» кластер вокруг «врача» и «учителя», который образует прочные «мосты» с профессиями общественной безопасности («пожарный/МЧС», «военный») и статистически дистанцируется от предпринимательского и инфлюенсерского полей. Силово-героический и транспортно-индустриальный блок собирает «военного», «пожарного/МЧС», «пилота/лётчика», «железнодорожника» и «инженера», акцентируя рискогеройство, технологичность и ресурсную экономику. «IT-специалист» занимает амбивалентную позицию: положительно сопряжён с предпринимательским ядром и маркетинговыми ролями, но показывает устойчивые отрицательные связи с «врачом», «пожарным/МЧС» и «депутатом», что фиксирует отдельное символическое поле инноваций и рыночной капитализации.

Представления о престижности согласуются с ответами о «важных для развития края» и «востребованных сегодня» профессиях. Различия между типами поселений статистически значимы для сферы услуг, военной службы, госуправления и инженерии: город чаще указывает на сервисно-управленческий и IT-контур модернизации, сельская местность – на безопасность и здравоохранение, районные центры – на инженерно-инфраструктурное ядро экономики. Эта конгруэнтность показывает, что престижные ожидания «подстраиваются» под локально распознаваемые ниши рынка труда.

Поступление в вуз обладает устойчиво высоким престижем: 55,9% выбирают ответ «да», ещё 27,4% – «скорее да». Различия между типами поселений проявляются именно по безусловной поддержке вуза ($p < 0,01$): в краевом центре она выше, чем в сельской местности, что отражает неодинаковую «плотность» университетских траекторий. Программы среднего профессионального образования воспринимаются как легитимная,

но «мягче» маркированная престижем альтернатива (25,6% «да» и 31,3% «скорее да»), с более ровным пространственным распределением. На уровне индивидуальных стратегий 42,9% уже имеют персональный план карьерной подготовки, ещё 29,0% заявляют о намерении его разработать; различия между территориями умеренные, что позволяет трактовать планирование как норму ранней профессионализации. Источники социализации фиксируют баланс автономии и семейной поддержки: «самостоятельный выбор» называют 78,3% опрошенных, влияние родителей отмечают 34,4%; роль учителей (7,0%) и расширенной семьи (9,1%) ограничена. Медийные каналы (СМИ/Интернет) фигурируют у 17,8% и варьируют территориально (ниже в сельской местности, выше в районных центрах), что отражает неодинаковую плотность информационных сред.

Молодёжь демонстрирует высокую готовность пользоваться единой региональной онлайн-платформой о профессиях и карьере: суммарно 65% отвечают «да, обязательно» или «скорее да». Структура запрашиваемого контента воспроизводит «ядро» престижных ожиданий: прежде всего интерес к уровню заработной платы в регионе (63,7%) и к описаниям профессий и основных обязанностей (60,6%); далее – «где получить профессию» (45,6%) и «возможности карьерного роста» (45,1%); дополнительно – «отзывы работников» (33,6%) и списки вакансий (31,5%). Тем самым образовательные и информационные каналы переводят символические оценки в язык «узнаваемых выгод» – доход, карьерная мобильность, институциональное качество занятости.

Корреляционная структура критериев «хорошего рабочего места» подтверждает наличие двух режимов. «Экспансионистский» профиль включает притязания к высокой зарплате, комфортным условиям, социальному пакету и свободному графику и сопряжён с ориентацией на престиж работодателя. «Инерционно-локальный» профиль опирается на близость к дому и простоту функций и вступает в противоречие с «дорогими» ожиданиями: «близость» отрицательно связана с «большой зарплатой», «интересной работой» и «комфортом», но положитель-

но – с «простотой». Эти режимы согласуются с кластерами престижных образов: рыночно-техно-креативные поля чаще «подтягивают» экспансионистские ожидания, а «гражданско-заботный» и сервисный кластеры поддерживают удерживающие факторы.

Территориальная принадлежность сама по себе не разделяет группы по готовности уехать/остаться (Н Краскела-Уоллиса⁸: различия по месту проживания незначимы), что подчёркивает опосредующий характер локального контекста: важны не столько «город/село», сколько совпадение престижных ожиданий с реально доступными возможностями. По детерминантам престижности единственная значимая разница между группами с разными миграционными планами касается «высокого уровня оплаты труда» ($p < 0,01$): экономический компонент статистически отделяет склонных к мобильности от ориентированных на закрепление. По критериям выбора места работы различия шире: «близость к дому», «престиж организации», «зарплата», «свободный график», «чтобы работа нравилась» (все $p < 0,01$). Это позволяет реконструировать механизм принятия решений: чем более «инвестиционным» является престижный профиль (зарплата+карьера+качество условий+статус работодателя), тем выше вероятность рассматривать внешние рынки занятости; преобладание «локально-адаптивного» профиля, напротив, сопряжено с удерживающими факторами.

Сравнение ценностных профилей фиксирует различия между городом и селом по позициям «интересная работа», «любовь», «материально-обеспеченная жизнь», «развлечения», «уверенность в себе»; в интерпретации это проявляется как более инструментальная конфигурация в краевом центре и более гедонистическая и автономная – на селе. В иерархиях престижности ИТ-специалист везде занимает верхние позиции, однако его символическое превосходство слабее в сельской местности, чем в Хабаровске; «врач» стабильно удерживает топ-позицию (особенно на селе), а «бизнесмен/предприниматель» сильнее маркирует престиж в городе. Представления о «важных для развития края» и «востребованных сегодня» профессиях

воспроизводят ту же логику: город чаще подчеркивает сервисно-управленческий и ИТ-контур модернизации, село – безопасность и здравоохранение, районные центры – инженерные и транспортные позиции. Тем самым локальные рынки труда и институциональные условия «настраивают» периферию общего «ядра» престижности.

Значения коэффициентов связей невысоки – это ожидаемо для многовариантных номинальных индикаторов и непараметрических процедур. Однако направленность эффектов устойчива, повторяется в подмассивах и поддерживается содержательной логикой регионального контекста. Это повышает доверие к выводам и задаёт основу для последующего многомерного анализа медиаторной роли образовательного статуса, ценностных установок и локального рыночного режима.

Зафиксирована согласованная конфигурация престижности профессий в молодёжной среде Хабаровского края: экономико-карьерное «ядро», территориально детерминированные периферии и внутренняя кластерная структура престижных образов. Эти три измерения совместно направляют образовательные и трудовые решения, а через них – готовность к пространственной мобильности. Практически это означает необходимость точной настройки профориентационных и кадровых инструментов под территориальные «ниши» престижа: ИТ и предпринимательство – для городских агломераций; инженерия и транспорт – для районных центров; здравоохранение, образование и силовые службы – для сельских территорий. Усиление прозрачности карьерных лестниц, повышение качества условий труда и укрепление статуса работодателей универсально резонируют с экономико-карьерными ожиданиями и способны повышать шансы закрепления молодёжи в регионе.

Заключение

Исследование выявило устойчивую конфигурацию престижности профессий у молодёжи Хабаровского края: экономико-карьерное «ядро» (востребованность, высокая оплата, рост) дополняется статусно-символическими и деятельностью ориентирами. На этом

фоне складываются различные территориальные композиции: в городе усиливается ИТ-предпринимательский контур, в районных центрах — инженерно-инфраструктурный, в сельской местности — медицинско-силовой. Кластерная архитектура престижных образов согласуется с критериями «хорошего рабочего места» и задаёт поведенческую валидность конструкта: «экспансионистский» профиль связан с мобильностью, «локально-адаптивный» — с закреплением. Ключевым «шарниром» миграционной готовности выступает ожидание высокой оплаты.

Практически это требует таргетированных мер: прозрачных карьерных лестниц, улучшения условий труда, усиления статуса работодателей и адресной

профориентации под локальные ниши. Универсальным ресурсом остаётся развитие образовательных каналов и региональной информационной платформы о профессиях. Ограничения исследования связаны с номинальной природой индикаторов и пересечениями эффектов; однако направленность связей устойчива. Перспективы включают многомерное моделирование медиаторной роли образования и ценностей, лонгитюдные замеры и сопоставления с другими регионами. Сегментированные рекомендации следует тестировать на пилотных площадках региона с оценкой эффекта. Полученные результаты задают эмпирическую основу для согласования молодежной политики, рынка труда и стратегий пространственного развития.

Список источников / References:

1. Бурдьё, П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74. Bourdieu, P. (2002) Forms of Capital. *Economic Sociology*, vol. 3, no. 5, pp. 60–74. (in Russ.).
2. Вебер, М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. / [пер. с нем.]; сост., общ. ред. и предисл. Л. Г. Ионина; НИУ ВШЭ. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. Т. I: Социология. 445 с.
Weber, M. (2016) *Economy and Society: Essays on Understanding Sociology*: in 4 volumes / [translated from German]; compiled, general editor and foreword by L. G. Ionina; National Research University Higher School of Economics. – Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, vol. I: Sociology. 445 p. (in Russ.).
3. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов: препринт WP3/2023/02. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. 78 с. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-5-37 EDN: USUZBY
Kapelyushnikov, R. I. (2023) *The Russian Labor Market: A Statistical Portrait Against the Background of Crises*: preprint WP3/2023/02. – Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 78 p. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-5-37 EDN: USUZBY (in Russ.).
4. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие. 2-е изд., испр. – М.: Академия, 2005. 304 с.
Klimov, E. A. (2005) *Psychology of Professional Self-Determination: a study guide*. 2nd ed., corrected. – Moscow: Academy, 304 p. (in Russ.).
5. Перепечай, П. Э. Профессиональная стратификация как социальный феномен на региональном рынке труда Хабаровского края // Власть и управление на Востоке России. 2023. № 2 (103). С. 95–107. DOI: 10.22394/1818-4049-2023-103-2-95-107 EDN: XABKLZ
Perepechai, P. E. (2023) Professional stratification as a social phenomenon in the regional labor market of Khabarovsk Krai. *Power and Administration in the East of Russia*, no. 2 (103), pp. 95–107. DOI: 10.22394/1818-4049-2023-103-2-95-107 EDN: XABKLZ (in Russ.).
6. Радаев, В. В. Социология рынков: к формированию нового направления. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. 328 с.
Radaev, V. V. (2003) *Sociology of markets: towards the formation of a new direction*. – Moscow: State University Higher School of Economics, 328 p. (in Russ.).
7. Сорокин, П. Социальная мобильность / пер. с англ. М. В. Соколовой. – М.: Академия; LVS, 2005. 588 с.

- Sorokin, P. (2005) *Social Mobility* / translated from English by M. V. Sokolova. – Moscow: Academia; LVS, 588 p. (in Russ.).
8. Толстова, Ю. Н. Измерение в социологии: курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 1998. 224 с.
Tolstova, Yu. N. (1998) *Measurement in Sociology: A Course of Lectures*. – Moscow: INFRA-M, 224 p. (in Russ.).
9. Шкаратан, О. И. Социология неравенства: теория и реальность. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 526 с.
Shkaratan, O. I. (2012) *Sociology of Inequality: Theory and Reality*. – Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 526 p. (in Russ.).
10. Becker, G. S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed. – Chicago; London: University of Chicago Press, 412 p.
11. Coleman, J. S. (1988) Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, vol. 94, Supplement, pp. 95–120.
12. Dahrendorf, R. (1959) *Class and Class Conflict in Industrial Society*. – Stanford: Stanford University Press, 358 p.
13. Davis, K., Moore W. E. (1945) Some Principles of Stratification // *American Sociological Review*, vol. 10, no. 2, pp. 242–249.
14. Duncan, O. D. (1961) A Social Economic Index for All Occupations. *Occupations and Social Status*. New York: Free Press, pp. 109–138.
15. Fowler, F. J. (2014) *Survey Research Methods*. – 5th ed. – Thousand Oaks: SAGE. 171 p.
16. Ganzeboom, H. B. G., Treiman, D. J. (1996) Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 ISCO. *Social Science Research*, vol. 25, no. 3, pp. 201–239.
17. Hauser, R. M., Warren, J. R. (1997) Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique. *Sociological Methodology*, vol. 27, is. 1.
18. Morgan, D. L. (1997) *Focus Groups as Qualitative Research*. – 2nd ed. – [S.l.]: [s.n.]. – (Qualitative Research Methods; v. 16).
19. Moscovici, S. (1984) The Phenomenon of Social Representations // *Social Representations* / ed. by R. M. Farr, S. Moscovici. – Cambridge: Cambridge University Press, pp. 3–69.
20. Paasi A. (2013) Regional Planning and the Mobilization of 'Regional Identity': From Bounded Spaces to Relational Complexity. *Regional Studies*, vol. 47, no. 8, pp. 1–14.
21. Spence, M. (1973) Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, no. 3, pp. 355–374.
22. Thurow, L. C. (1979) A Job Competition Model. *Unemployment and Inflation: Institutional and Structuralist Views* / ed. by M. J. Piore. – White Plains, N.Y.: M. E. Sharpe, pp. 17–32.
23. Treiman, D. J. (1977) *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.
24. Tumin, M. M. (1953) Some Principles of Stratification: A Critical Analysis. *American Sociological Review*, vol. 18, no. 4, pp. 387–394.

Статья поступила в редакцию 21.07.2025; одобрена после рецензирования 03.09.2025; принята к публикации 05.09.2025.

The article was submitted 21.07.2025; approved after reviewing 03.09.2025; accepted for publication 05.09.2025.

Информация об авторе

П. Э. Перепечай – соискатель, начальник отдела проектной работы и стратегического развития НО «Фонд поддержки научной и научно-технической деятельности Хабаровского края»; преподаватель кафедры менеджмента, экономики спорта и туризма, Дальневосточная государственная академия физической культуры.

Information about the author

P. E. Perepechai – applicant, head of the department of project work and strategic development of the «Found for the support of scientific and technical activities of the Khabarovsk territory; teacher of the chair of management, economics of sport and tourism, the Far-Eastern State Academy of Physical Culture.